

Abstract

Le tensioni interpersonali irrisolte e i conflitti all'interno dell'equipaggio rappresentano una significativa vulnerabilità sia per la cultura della sicurezza sia per le prestazioni operative in cockpit. Un corpus crescente di evidenze conferma che tali dinamiche conflittuali non costituiscono episodi isolati, ma sono strutturalmente radicate nelle operazioni di volo reali. In un ambiente safety-critical come quello aeronautico, questi risultati sollevano importanti interrogativi riguardo all'efficacia predittiva degli attuali modelli di selezione del personale di cockpit.

Il presente studio esplorativo analizza i limiti delle pratiche di selezione maggiormente adottate nel settore aeronautico e mette in evidenza come, nonostante l'integrazione di valutazioni tecniche, cognitive e relazionali, esse risultino solo parzialmente efficaci nell'individuare quei fattori di rischio comportamentale che possono successivamente evolvere in conflitti operativi. Le evidenze emergenti suggeriscono l'esistenza di dimensioni professionali più profonde, spesso trascurate dai tradizionali framework di assessment, che contribuiscono a tali dinamiche e che risultano ancora insufficientemente valutate in un'ottica predittiva.

L'analisi indica che i comportamenti predisposti al conflitto derivano frequentemente dall'interazione di più variabili: una comprensione incompleta del contesto operativo sistemico, una gestione non ottimale delle relazioni gerarchiche, una limitata capacità di modulare il proprio comportamento sotto pressione e un insufficiente allineamento tra le motivazioni individuali e gli obiettivi organizzativi. Questi fattori rappresentano uno degli ambiti meno esplorati e meno valutati dalle attuali metodologie di selezione.

Partendo da tali evidenze, il lavoro propone un'evoluzione del modello di selezione verso un approccio orientato alla sicurezza, fondato sulla valutazione della compatibilità sistemica tra il candidato e l'ambiente aeronautico. Il modello proposto traduce i pattern ricorrenti identificati nella letteratura sulla sicurezza aeronautica e nei dati interni derivanti dalle attività formative in requisiti organizzativi ex ante, procedure di assessment mirate, indicatori comportamentali osservabili e soglie esplicite di accettabilità, con l'obiettivo di aumentare l'accuratezza delle decisioni di selezione.

Estendendo la finalità tradizionale della selezione, generalmente focalizzata sulla valutazione dell'idoneità tecnico-professionale, attraverso l'introduzione di una capacità di previsione del rischio comportamentale, il modello rafforza l'identificazione degli individui in grado di operare efficacemente all'interno di sistemi ad alta affidabilità. Ciò contribuisce al consolidamento di una cultura della sicurezza più solida e supporta un approccio proattivo alla gestione dei fattori umani nelle operazioni aeronautiche.